

ПРИОРИТЕТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Работа со студентами и молодыми специалистами

В рамках прохождения производственной и преддипломной практики студентов различных вузов страны КМГ принял 27 студентов, заявленных в 1 квартале 2020 года. После введения ограничений, связанных с COVID-19, принятие студентов на практику было приостановлено.

В период с 2018 по 2020 год по Группе компаний КМГ действует программа ротации молодых специалистов «Жас Өркен». Ее миссия заключается в развитии талантливой молодежи Казахстана. По программе «Жас Өркен» в 2020 году на стажировку принято около 15 участников проекта по Группе компаний КМГ. По итогам стажировки на работу приняты два выпускника программы «Жас Өркен».

В целях развития талантливой молодежи в направлении информационных технологий и цифровизации в 2018 году запущена программа «Цифровое лето». Ее миссия — вовлечение молодых специалистов на проекты цифровизации.

По программе «Цифровое лето» на летнюю стажировку было принято около 10 участников проекта по Группе компаний КМГ. По итогам стажировки на работу приняты два молодых специалиста.



Программы обучения и повышения квалификации

В связи с пандемией в 2020 году обучение и развитие сотрудников Группы компаний КМГ в максимальной степени переведено на дистанционный и онлайн формат.

Обязательное обучение в области охраны труда и окружающей среды, промышленной безопасности в 2020 году для работников административно-управленческого персонала полностью проведено в онлайн формате, а обучение структурных подразделений, курирующих производственные объекты, — в формате вебинаров и онлайн курсов.

Вместе с тем особое внимание и в 2020 году уделяется развитию технических компетенций работников как Корпоративного центра, так и ДЗО Группы компаний КМГ.

В 2020 году завершена программа развития технических компетенций «Инженер по разработке», стартовавшая в 2019 году. В ее рамках реализовано шесть модулей обучения для 24 руководителей и главных специалистов подразделений по разработке месторождений; разработано пять проектов по решению актуальных задач добывающих компаний.

В целях поддержания и развития профессиональных компетенций и творческого потенциала специалистов по направлению «Геология» КМГ совместно с ТОО «КМГ Инжиниринг» была запущена программа «Главный геолог». Участниками данной программы стали 24 специалиста геологического блока 24 ДЗО Группы компаний КМГ. В рамках программы также предусмотрена разработка проектов для решения актуальных в данной сфере задач.

Одним из результатов активного сотрудничества КМГ с ПАО «Татнефть» (далее — Татнефть) в области развития персонала является программа «Профессиональный мастер». Данная программа обучения направлена на усовершенствование знаний работников АО «Озенмунайгаз» в области технологии добычи и ремонта скважин, техники безопасности, экономики, бережливого производства, а также развитие личностно-деловых компетенций и навыков менеджмента. Кроме того, учитывая вызовы нового времени и важность цифровизации, в программу включен курс по цифровизации и искусственному интеллекту. Программа реализуется с привлечением квалифицированных экспертов-наставников из «Центра подготовки кадров — Татнефть» и ТОО «КМГ Инжиниринг».

Аутплейсмент — программа по социально ответственному высвобождению персонала.

Решением Совета директоров КМГ в 2020 году утверждена новая структура и общая численность работников центрального аппарата КМГ.

Обновленная структура КМГ, сформированная в соответствии с антикризисной стратегией КМГ, предусматривала снижение общей численности персонала центрального аппарата КМГ на 34 %.

Учитывая данные изменения в структуре КМГ были приняты инициативы по смягчению влияния негативных факторов на репутацию КМГ как социально ответственного работодателя, и разработана программа социально ответственного высвобождения персонала — аутплейсмент.

Программа аутплейсмента — это комплекс мер, который предпринимает работодатель при увольнении сотрудников, способствующих тому, чтобы бывший сотрудник как можно легче и быстрее прошел кризисный период и в скором времени нашел другую работу.

В рамках программы аутплейсмента были проведены личные коммуникации HR-службы с каждым из высвобождаемых сотрудников.

Основная часть программы аутплейсмента разделена на два этапа.

Первый этап — работа с персоналом — поиск новых возможностей через:

- ◆ проведение вебинаров с каждой дифференцированной группой сотрудников для восстановления психоэмоционального состояния;
- ◆ индивидуальные сессии с психологом «Сила внутри нас»;
- ◆ индивидуальные коуч-сессии.

Второй этап — сопровождение высвобожденных работников и разработка индивидуальных стратегий продвижения:

- ◆ анализ рынка труда в Казахстане, подготовка карты настоящих востребованных специальностей и компетенций (атлас профессий, актуальных компетенций);
- ◆ проведение вебинаров с каждой дифференцированной группой сотрудников для представления возможностей и рисков рынка труда;
- ◆ рекрутинговое сопровождение. Регистрация и размещение резюме сотрудников на карьерных сайтах, в рекрутинговых агентствах и (или) на сайтах работодателей напрямую.

В программе приняли участие 161 высвобожденный сотрудник. Программа была реализована в онлайн режиме. 93 % высвобожденных сотрудников удовлетворены программой аутплейсмента, также 30 % сотрудников с момента открытия проекта были трудоустроены, а также сменили род деятельности и занялись открытием собственного дела.

Социальная стабильность

В Группе компаний КМГ проводится комплексная работа по обеспечению социальной стабильности на предприятиях, результатами которой являются наличие конструктивного диалога с представителями работников и отсутствие различных акций протестов.

Единая социальная политика реализуется посредством внедрения различных механизмов, среди которых плановые мероприятия по повышению уровня социальной стабильности в ДЗО, исследование Индекса социальной стабильности, активное использование внутренних коммуникаций, работа с подрядными организациями и социальная ответственность и др.



¹ Индекс социальной стабильности — социологическое исследование, которое позволяет выявить настроения работников, их социальное спокойствие и уровень протестных настроений. Также по конкретным предприятиям индекс позволяет выявить проблемные вопросы, которые волнуют работников.

С целью поддержания социальной стабильности на предприятиях реализуется План мероприятий по повышению уровня социальной стабильности в дочерних и зависимых организациях АО НК «КазМунайГаз» на 2020–2021 годы.

При разработке указанного плана используются результаты исследования Индекса социальной стабильности¹, которые проводятся Центром социального взаимодействия и коммуникаций АО «Самрук-Казына» (далее — ЦСВК) во всех крупных ДЗО КМГ.

В предприятиях КМГ Центром социального взаимодействия и коммуникаций проводятся социальные исследования по следующим показателям:

- ◆ индекс вовлеченности;
- ◆ индекс социального благополучия;
- ◆ индекс социального спокойствия.

Интеграция этих трех компонентов позволяет увидеть общую картину в Группе компаний КМГ. Результаты социологического опроса за 2020 год показали совокупный рост показателей по всем трем компонентам.

По результатам исследования, общий показатель социальной стабильности КМГ за 2020 год составил 86 %, что является одним из высоких показателей.

Индекс вовлеченности производственного персонала группы компаний КМГ увеличился на 32 пункта и составил 88 % (в 2019 году — 56 %), тем самым достигнув наивысшей отметки за 2013–2020 годы и расположился в благоприятной шкале значений.

Индекс социального благополучия в КМГ в отчетном году составил 74 %, тем самым соответствуя стабильному уровню. Согласно данным, 93 % респондентов придерживаются оптимистических ожиданий относительно будущего. Большинство работников (93 %) чувствуют себя комфортно в проживаемом населенном пункте и 65 % отметили, что уровень ежемесячной заработной платы достаточный для содержания своей семьи.

Показатель социального спокойствия в КМГ оценивается как благоприятный и составляет 89 % (в 2019 году — 59 %). У большинства опрошенных напряженности в отношениях между работниками и руководством не возникало (88 %).

Единая система внутренних коммуникаций

В Группе компаний КМГ действует Регламент единой системы внутренних коммуникаций между работодателями и работниками в дочерних и зависимых организациях АО НК «КазМунайГаз».

Задачами системы внутренних коммуникаций являются создание и поддержание эффективных механизмов прямых коммуникаций между работодателями и работниками в ДЗО, своевременное информирование работников о целях и задачах деятельности в ДЗО, доведение текущей ситуации в организации до работников, отслеживание параметров социально-психологического климата в трудовых коллективах ДЗО.

Основными видами внутренних коммуникаций являются:

- ◆ плановая отчетная встреча Первого руководителя с трудовым коллективом (проводится два раза в год);
- ◆ внеплановые встречи руководства предприятий с профсоюзами, трудовым коллективом с целью обсуждения вопросов, требующих оперативного принятия решения;
- ◆ корпоративный информационный сайт, газета;
- ◆ монитор для видеообъявлений; ящик для предложений работников;
- ◆ консолидация коллектива: профессиональные конкурсы, спортивные мероприятия, корпоративные праздники и т.д.

Данным регламентом предусмотрена возможность каждого работника обратиться с вопросами и своевременно получить ответ.

Социальная поддержка сотрудников

Социальная поддержка сотрудников ДЗО КМГ определяется в их коллективных договорах и правилах оказания социальной поддержки. В целях унификации видов и норм социальной поддержки по всем предприятиям Группы компаний КМГ приняты Типовые правила оказания социальной поддержки работников ДЗО КМГ.

Согласно всем коллективным договорам по Группе компаний КМГ социальная поддержка оказывается по 35 видам, при этом весомую долю социального пакета по Группе компаний КМГ составляют материальная помощь на оздоровление к ежегодному трудовому отпуску и добровольное медицинское страхование работников и членов их семей на случай болезни.

На сегодняшний день все условия коллективных договоров соблюдаются в полном объеме во всех предприятиях КМГ несмотря на финансово-экономическое состояние предприятий.

За 2020 год расходы на социальную поддержку сотрудников Группы компаний КМГ составили около 21 млрд тенге, включая социальную помощь неработающим пенсионерам.

Показатель	в %
Медицинское страхование работников и членов их семей	28
Материальная помощь, связанная с рождением детей / беременностью и родами / отпуском по уходу за детьми / оплатой детских дошкольных учреждений / обучением детей работников / приобретением школьных принадлежностей к 1 сентября	25
Материальная помощь на оплату медицинского лечения / операции при превышении затрат на лечение / операцию установленной программой добровольного медицинского страхования лимита / воинам-интернационалистам (афганцам) / участникам ликвидации Чернобыльской аварии / пособие по временной нетрудоспособности на основании льготных условий	14
Материальная помощь пенсионерам	12
Отдых / улучшение жилищных условий работников	8
Материальная помощь многодетным и малообеспеченным семьям / особо нуждающимся работникам / инвалидам, работникам, имеющим супруга(-у), детей-инвалидов с детства (1-й, 2-й и 3-й групп) в связи со смертью работника / членов семьи работника / на организацию похорон / в связи с общей утратой трудоспособности, получением инвалидности	6
Иные виды социальной поддержки	7

Регламент по деятельности при взаимодействии ДЗО с подрядными организациями

В целях обеспечения соблюдения установленных гарантий в области трудовых отношений для работников подрядных организаций принят Регламент по деятельности при взаимодействии ДЗО с подрядными организациями, осуществляющими деятельность на объектах КМГ.

В целях разъяснения основных положений и задач регламента с руководством ДЗО и подрядных компаний проведено онлайн совещание. В настоящее время в ДЗО выстраивается работа по данному направлению.

В рамках указанной работы на еженедельной основе осуществляется мониторинг численности и социальной напряженности в подрядных, а также субподрядных организациях численностью более 50 человек, задействованных на объектах ДЗО.

Общекорпоративные мероприятия

По Группе компаний КМГ на ежегодной основе проводятся такие корпоративные мероприятия, как Спартакиада и конкурс профессионального мастерства «Уздик Маман». Данные мероприятия, кроме пропаганды здорового образа жизни и повышения профессионального мастерства, являются инструментами консолидации трудовых коллективов внутри Группы компаний КМГ.

Систематически проводятся праздничные мероприятия, силами работников дочерних предприятий организуется концертная программа.

Однако в период пандемии COVID-19 никакие массовые мероприятия не проводились.

Развитие регионов присутствия

Вместе с тем КМГ, являясь недропользователем, вносит свой вклад в развитие регионов присутствия и поддерживает постоянный диалог с ключевыми заинтересованными сторонами.

В целях содействия развитию регионов КМГ активно взаимодействует с местными органами управления — путем заключения меморандумов и генеральных соглашений о сотрудничестве в области социально-экономического развития, газификации регионов, то есть в рамках контрактов на недропользование предприятиями КМГ выделяются определенные денежные средства на развитие регионов производственной деятельности, оказывается социальная помощь нуждающимся слоям населения. Компании перечисляют средства в местные исполнительные органы, которые исходя из потребностей местных сообществ распределяют средства.

В 2020 году по Группе компаний КМГ объем социальных инвестиций в рамках контрактов на недропользования составил более 4,5 млрд тенге.

Спонсорство и благотворительность

Согласно Политике благотворительности АО «Самрук-Казына» всю благотворительную деятельность Группы компаний Фонда осуществляет Фонд развития социальных проектов Samruk-Kazyna Trust. Приоритетными направлениями деятельности являются помощь людям, сообществам в социальном и медицинском секторе, развитие медиа- и культурного сообщества, развитие человеческого потенциала, укрепление трудовых отношений, международных отношений, инвестиции в устойчивое развитие общества, поддержка региональных бизнес-инициатив.

Фонд развития социальных проектов Samruk-Kazyna Trust реализует благотворительные проекты и программы, направленные на решение социально значимых для населения вопросов от всей Группы компаний АО «Самрук-Казына», куда входит и КМГ.

Вместе с тем в период пандемии в 2020 году дочерние организации КМГ в ситуации, связанной с распространением COVID-19, не смогли оставаться в стороне: в связи с этим в рамках спонсорской помощи национальной системе здравоохранения и местным исполнительным органам было перечислено около 6,2 млрд тенге для закупки медицинского оборудования и других товаров, необходимых для борьбы с коронавирусной инфекцией.

